

2025年10月



限定メンバーズVOICE議案書

◎各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容の「1」については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「組合事務所・組合役員」までお願いします。

<今回の内容>

2025年12月賞与組合要求（案）

1. 2025年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2025年度12月賞与要求（案）【審議決定事項】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：社員番号（10桁）
パスワード：生年月日



【報告事項】

1. 2025年度上期札幌丸井三越の動向

(1) 2025年度上期業績結果

- 2025年上期売上高は、動員施策の積み重ねによりローカル売上は前年並みに推移しています。加えて、運営を受諾した「あさひかわ菓子博覧会」において478百万円と大きく売上に寄与しました。一方で、インバウンド売上の大幅な落ち込みが全体の売上に影響し、売上は予算・前年ともに下回っています。
- 差益率の低いLUXブランドの売上が伸び悩み、差益率は前年を上回っています。
- その他営業収入では、外商のお取り寄せネットワークの拡充やユニクロ・GUが好調に推移していることで予算・前年ともに上回る結果となりました。
- 販売管理費は、ポイント費、宣伝費は売上連動として、減少しています。人件費についても要員減による人件費の縮小もあり前年予算をともに下回る結果となりました。
- 営業利益が予算・前年に未達ながら上期時点で黒字を達成する見込みです。2025年度上期の売上は苦戦を強いられたものの、2022年度から進めている収支構造改革の成果が表れています。

札幌丸井三越2025年度8月まで業績

単位：百万	2022年度		2023年度		2024年度		2025年度			
	上期	年間	上期	年間	上期	年間	上期見込み		年間	
	実績		実績		実績		実績	予算比	前年比	予算
売上高	24,319	54,896	27,563	60,569	28,661	62,764	27,430	97.0%	95.7%	61,383
差益率	21.35%	21.15%	20.98%	20.94%	21.11%	20.99%	21.20%	99.0%	100.4%	21.14%
その他営業収入	166	355	209	604	476	1,114	567	107.8%	116.4%	1,150
売上総利益	5,354	11,936	5,992	13,296	6,526	14,230	6,382	96.7%	97.6%	14,052
販売管理費	6,231	12,935	6,404	12,920	6,204	12,949	6,219	98.7%	99.7%	12,767
営業利益	▲876	▲999	▲412	376	322	1,280	163	62.9%	54.3%	1,285

【報告事項】

1. 2025年度上期札幌丸井三越の動向

(2) 2025年度方針

- 2025年度は、3つの重点戦略（①マスから個のビジネスモデルの進化、②収支構造改革、③イキイキ働くモデル）を柱に高収益企業を実現し、企業VISIONである「北海道に暮らす人々と訪れる人々に豊かさを提供する“特別な百貨店”を中核とした企業」の実現を目指しています。

2025年度方針（全体像）



1. 2025年度上期札幌丸井三越の動向

(3) 個客業のプロセス

① 集客

店頭・コンテンツの魅力で
お客さまにご来店いただく



- 「health & beauty」や「食」など顧客関心度の高いイベントを主軸に集客を図っています。
- 下期に向けては、「サロンドショコラ」や「珈琲マルシェ」などの催事を周辺エリアと連携し、札幌丸井三越への動員を促進していく予定です。

② 識別化

顧客とカードやアプリなどの
仕組みでつながる



- MIカードベーシックを起点にMIWメンバーの獲得を促進。2025年度は8月時点で2,200件を超える推移でMIカードの新規獲得が進んでいます。
- さらなるMIカードの獲得へグループ各社の好事例を共有するとともに、店頭ですぐに実践可能なトークスクリプトの策定を進めています。販売員のMIカード獲得へのスキル向上を図り、MIカード獲得強化に繋がっています。

③ 利用拡大

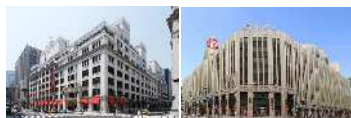
つながった顧客に
多様な価値を提案



- MIWメンバーを対象に限定商品の提案や、MIポイントアップ、アプリクーポンのキャンペーン実施することで、MIWメンバー利用頻度拡大への取り組みが進められています。
- MIカードの年間利用金額が高い非外商顧客に対し、通常丸井三越で取り扱いのないブランドや商品をご案内しています。ご案内を受けて来店されたお客さまには、外商部のストアアテンダントが対応し、外商顧客へ繋ぐ取り組みを行っています。

④ 生涯顧客化

つながりを深め、
LTVを最大化



- 札幌丸井三越では四半期に一度「旧暦の会」として、優良顧客を対象に、季節に合わせた新作や限定品の提案を行っています。
- お取り寄せネットワークとして外商顧客を首都圏店舗へ送客しています。首都圏駐在セールスの増員により「丹青会」や「逸品会」含め、首都圏店舗におけるアテンド数が増加しました。その結果、お取り寄せネットワークの手数料売上が前年比178%と大きく伸長しています。

2. 賞与要求にあたり考え方

(1) 前提認識

- 賞与要求（基本賞与水準）にあたっては、2025年度春の交渉「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。

※2025年度春の交渉議案書P69参照

- ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「限定メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて要求案を審議決定を行います。変動がない場合は、「支部評議員会」にて審議決定を行います。

<2025年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2025年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、主に「2025年度労使通年協議」最終案、「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 2025年度賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 2024年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- IV. 労働福祉ビジョン進捗、2025年度労使通年協議項目【報告事項】
- V. 2025年度労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- VI. 春の交渉本部方針【報告事項】【審議決定・報告事項】
- VII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

※「V. 労働協約の改訂」の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をご確認ください。

<メンバーズVOICEスケジュール>

■主な日時：丸井三越本店・雇用形態別【2月26日（水）～3月5日（水）】詳細はP159を参照ください。
■時間：12:00～14:30、16:00～17:30※30分毎開催
■場所：一業統10階研修室・一総ビル4階ライラックルーム（一部オンライン開催あり）※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

■説明の前夜部・提案書データは、右記QRより組合HPにてご確認ください。
■質疑・意見（Forms回答）は、議案書掲載ページまで確認ください。
※ QRはQRコードから→ログイン名（従業員コード10桁（企業コード53含む））
パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線」011-205-2525
（担当：吉田（美）・木村・川上・小山・藤巻）

QRコード

【参考】全雇用形態 賞与要求 P69

報告事項

1) 2025年度賞与交渉について

▶2025年度賞与（2025年12月・2026年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や今年度の労使通年協議の制度改定を踏まえて、現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と前年の業績加算金要求（制度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外需セールの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給か月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに集約達成、前年達成率、予算達成率等の結果を中心とし、総合的に判断した交渉を行います。
- ⑤ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算する仕組みとして「営業利益目標（前年増収）を二割増しの1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑥ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていきます。
- ⑦ また、加算をする支給部分については、月給制社員も同様に協議します。

月給制社員/ステージB		2025年 12月	2026年 6月	
支給か月 (評価別)	S/7	1.34	1.20	
	A/6	1.23	1.10	
	B/5	1.12	1.00	
	C/4	1.01	0.90	
D/3	0.90	0.80		

外需セールス (月給制社員)		2025年 12月	2026年 6月
支給加算か月 (評価別)	S	+0.6	+0.6
	A	+0.2	+0.2

【2025年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2025年12月賞与、2026年6月賞与要求の審議決定機関について
・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。



春の交渉議案書は
こちらをクリック

2. 賞与要求にあたり考え方

(2) ベースとなる賞与の考え方

- 「2025年度業績評価指標」は、これまでの労使協議の背景やベースとなる賞与の考え方、営業利益予算の達成に向けて企業戦略を推進を進めていることを踏まえて、『年間営業利益』をベースとします。
- 支給表の変動を反映する時期は、「年間営業利益」が指標であることから2025年6月賞与とします。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ⑤ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑥ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑦ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

月給制社員/ステージB		2025年 12月	2026年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S/7	1.34	1.20
	A/6	1.23	1.10
	B/5	1.12	1.00
	C/4	1.01	0.90
	D/3	0.90	0.80

外商セールス (月給制社員/ステージB)		2025年 12月	2026年 6月
支給加算ヵ月 (評価別)	S/7	+0.6	+0.6
	A/6	+0.2	+0.2

2. 賞与要求にあたり考え方

(3) 賞与要求にあたり考え方

①業績動向について

- 2022年からスタートした中期経営計画におけるビジネスモデルの転換や収支構造改革に挑戦を続けた結果、札幌丸井三越は2023年度に赤字から脱却し黒字化を達成。**2024年度は営業利益予算を大きく越える札幌丸井三越統合後、過去最高益を達成しました。**
- 2025年度は「マスから個のビジネスモデルの進化」、「収支構造改革」、「イキイキ働くモデル」**3つの重点戦略を軸に、2024年度を超える営業利益目標の達成に向けてスタートしました。**
- 上期の業績は、インバウンド需要の大幅な落ち込みが全体に影響し、売上予算・前年ともに未達の見込みです。一方で、動員施策の積み重ねによりローカルの売上は前年並みに推移しています。加えて、首都圏店舗へ外商顧客の送客や保有不動産を活用してその他収入は増加しています。また、販管費は少人数オペレーションやコストの見直しにより減少しています。
- 営業利益予算・前年ともに未達です。一方で、売上が苦戦している中でも**収支構造改革が進んだ結果、営業利益は上期終了時点で黒字の見込みです。**

②2025年12月賞与要求、今後に向けて

- 2025年12月賞与要求は「ベースとなる賞与の支給表」通りの要求を行います。
- 収支構造の見直しが進んだ結果、売上が厳しい環境下においても、**上期時点で黒字を確保することができました。**
- 下期の取り組み次第では、目標とする営業利益の達成も十分に見込める状況です。**
- 今後も企業戦略に基づき、目標達成に向けた取り組み得た成果に対して、従業員一人ひとりの貢献に最大限報いることができるよう、労使間での協議を継続してまいります。

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

(1) 雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

- 支給表については変動せず、春の交渉において労使確認をしている支給表通りの要求を行います。
- 基本賞与水準は支給表通り、「平均1.12ヵ月」の要求を行います。
- 外商部の対象セールスに対して、「S・A評価加算表」を加える対応を行います。

【月給制社員】賞与支給表※評価分布は「平均B以上」
 (スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフは
 「絶対評価」)

外商セールス「S・A評価加算表」

	ステージB	月給制社員	2025年 12月
支給カ月 (評価別)	7	S	1.34
	6	A	1.23
	5	B	1.12
	4	C	1.01
	3	D	0.90

外商セールス	ステージB	月給制社員	2025年 12月
支給加算カ月 (評価別)	7	S	+0.6
	6	A	+0.2

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

(2) 雇用形態別の要求、支給細則

①社員（ステージB・C）

- 2025年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「ステージB：平均5以上（ステージC：平均B以上）」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	2025年12月 賞与（ヶ月）
S/7	1.34
A/6	1.23
B/5	1.12
C/4	1.01
D/3	0.90

外商セールス
S・A評価加算表

2025年12月 支給加算ヶ月
+0.6
+0.2

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。
なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給（ステージB：資格給＋役割給＋個人成果給、ステージC：資格給＋役割給＋個人成果給）、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。（本給は2025年12月1日を基準とする）

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- 2025年12月5日(金)

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

②メイト社員

- 2025年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	2025年12月 賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

外商セールス
S・A評価加算表

2025年12月 支給加算ヶ月
+0.60
+0.20

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。
なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給(基本給+職務給)、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。(本給は2025年12月1日を基準とする)

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④2025年10月入社者の2025年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与メイト社員賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤2025年10月1日フェロー社員からメイト社員へ転換時の2025年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- その他、細部については労使協議の上決定する。

⑥支給日

- 2025年12月5日(金)

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

③プロスタッフ

- 2025年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表		外商セールス S・A評価加算表
評価	2025年12月 賞与（ヶ月）	2025年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.60
A	1.23	+0.20
B	1.12	
C	1.01	
D	0.90	

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。
なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給（基本給+職務給）、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- 2025年12月5日(金)

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2025年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	2025年12月 賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

外商セールス
S・A評価加算表

2025年12月 支給加算ヶ月
+0.60
+0.20

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。
なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給（基本給）、および資格は、2025年12月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- 2025年12月5日(金)

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

⑤スペシャリティスタッフ

- 2025年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表		外商セールス S・A評価加算表
評価	2025年12月 賞与（ヶ月）	2025年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.60
A	1.23	+0.20
B	1.12	
C	1.01	
D	0.90	

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。
なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給（基本給）、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④2025年10月入社の特設スペシャリティスタッフの2025年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- その他、細部については労使協議の上決定する。

⑤支給日

- 2025年12月5日(金)

【審議決定事項】

3. 2025年12月賞与要求（案）

⑥エルダースペシャリティスタッフ

- 2025年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	2025年12月 賞与（ヶ月）
S	1.3 4
A	1.2 3
B	1.1 2
C	1.0 1
D	0.9 0

外商セールス
S・A評価加算表

2025年12月 支給加算ヶ月
+0.6 0
+0.2 0

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。
なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給（基本給）、および資格は、2025年12月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- 2025年12月5日(金)

【報告事項】

4. 2025年12月賞与要求に関する今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月10日(金)	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】
10月14日(火)	本部執行委員会【審議決定】
10月22日(火)～10月27日(月)	限定メンバーズV O I C E ※動画配信・資料共有
10月28日(火)	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※V O I C Eの意見を踏まえて要求(案)を審議決定
11月3日(月)	労使協議会【労使合意】
12月5日(金) ※予定	賞与支給日 <u>※決定次第会社からお知らせします</u>



今回の共有は以上です！

< 今回の内容 >

2025年12月賞与 組合要求 (案)

1. 2025年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2025年度12月賞与要求 (案) **【審議決定事項】**

◎ 「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



<https://forms.office.com/r/iFi65sAGyU>

A screenshot of a mobile device displaying the survey form. The text on the screen matches the information in the QR code graphic: 【札幌丸井三越支部】10月限定メンバーズVOICE (12月賞与審議) 質問・意見シート. Below this, it specifies the target audience: 対象：全雇用形態 労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートになります。お気軽に質問・ご意見をお寄せください。 A numbered instruction follows: 1. 【任意】名前※回答に対するご返信が必要な方は入力ください. At the bottom, there is a text input field with the placeholder text: 回答を入力してください.

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合